图书情报工作
第62卷 第17期 2018年9月

馆员视角下的图书馆组织氛围影响因素调研与分析*

周丽[1] 包平[2]
[1] 上海财经大学图书馆 上海 200433 [2] 南京农业大学信息管理系 南京 210095

摘要：［目的/意义］了解图书馆界对图书馆组织氛围的认知情况，发掘图书馆组织氛围影响因素，为构建我国本土化的图书馆组织氛围测评体系提供一定依据与参考。［方法/过程］基于馆员认知进行问卷调研，并结合文献调研对组织氛围影响因素予以分析，形成图书馆组织氛围影响因素体系。［结果/结论］影响图书馆组织氛围的因素包括组织内部环境、社会外环境、图书馆行业性质以及馆员自身的价值观念与行为方式等，其中我国传统文化中强调人际关系的和谐、集体主义、等级观念等特征因素对馆员的认知与行为有一定正面或负面的影响。此外，图书馆组织氛围建设的重要性还未得到普遍重视，对组织氛围的认知有待加强。

关键词：高校图书馆 组织氛围 影响因素 传统文化
分类号：G251
DOI：10.13266/j.issn.0252-3116.2018.17.001

1 引言

有关组织氛围的研究最早可追溯到20世纪30年代心理学大师库尔特·勒温（K. Lewin）对人类行为与其环境之间的关系研究[1]。历经近百年发展，有关组织氛围的概念、结构、影响因素等各类研究成果层出不穷。在组织氛围影响因素相关研究中，学者们的关注点大多聚焦于组织中的特定现象（如组织公平与公正、领导风格、组织结构、组织绩效）和成员的特定行为（如建言行为、创新行为、组织公民行为、沉默行为）之间的变量关系、以及对组织规模、组织结构与类型等影响因素进行理论探讨和实证[2-5]。在图书馆领域，以美国研究图书馆协会（Association of Research Libraries，以下简称ARL）的成果最为典型。近20年来，ARL不仅产生了大量的理论探索，更是推出了以Climate-QUAL™为代表的组织氛围测评工具，在图书馆组织氛围建设与管理方面积累了丰富经验[6]。我国也陆续开展了馆员特定行为和图书馆特定现象之间关系的理论探讨和实证[7-8]，其中南开大学徐建华教授及其团队围绕馆员"快乐指数"开展馆员工作满意度的持续性调研具有一定影响力[9]。

本项目组周丽等于2010年引入了Climate-QUALTM测评体系[10]，并结合指标进行了差异性影响因素对比研究[11]，初步分析中外图书馆组织氛围测评的指标差异。但涉及馆员对图书馆组织氛围认知情况、影响馆员对图书馆组织氛围认知和感知的因素、图书馆组织氛围形成的影响因素等深层次问题，并未开展较为全面的理论探讨与实证研究。图书馆作为生长着的有机体，馆员是其重要组成之一，从行为科学管理角度来看，馆员更是图书馆组织氛围的直接参与者与建设者。因此，本文试图立足馆员，了解当前图书馆界对图书馆组织氛围的认知情况与重视度，从馆员认知角度发掘图书馆组织氛围影响因素，尤其对我国传统文化因素与馆员认知和行为以及图书馆组织氛围之间的关系进行探讨，在此基础上建立组织氛围影响因素体系，为构建我国本土化的图书馆组织氛围测评体系提供依据与参考。

2 问卷设计与调研

本问卷采用德尔菲法，结合文献调研、项目组成员反复论证的方式编制了"馆员对我国图书馆组织氛围认知现状调查"问卷，并在小范围预调研的基础上，最终形成了正式问卷。问卷由3个部分构成：第一部分是馆员个人基本信息获取，包括性别、用工性质、行政

* 本文系国家社会科学基金一般项目"图书馆组织氛围测评模型及应用实践研究"（项目编号：15BTQ006）研究成果之一。
作者简介：周丽（ORCID：0000-0002-7402-0253），馆员，硕士；包平（ORCID：0000-0002-1131-5169），教授，博士生导师，通讯作者，E-mail：baoping@njau.edu.cn。
收稿日期：2018-04-03 修回日期：2018-06-12 本文起止页码：5-11 本文责任编辑：易飞

职务、图书馆类型等;第二部分为馆员对组织氛围总体认知及本馆组织氛围建设情况调研;第三部分为馆员就组织氛围形成影响因素的认知情况调研,其中重点获取图书馆组织内部要素、传统文化特征对馆员认知及行为以及组织氛围的影响数据。

本次调研于 2017 年 10 月开始,历时一个半月,通过纸质问卷以及问卷星平台的电子问卷集中向上海、江苏等省市部分高校图书馆馆员共计发放了 300 份问卷,回收 295 份,其中有效问卷 261 份,有效回收率为 88%。对有效数据进行简单的数理统计后看到,受调研高校图书馆类型("985""211"及普通高校受访馆员分别为 54 人、81 人、126 人)、馆员职别(馆领导 20 人、部室主任 63 人、普通馆员 177 人)、性别(女馆员 188 人、男馆员 73 人)等人口统计学指标大体符合分层抽样特点以及图书馆现状,具有一定的代表性。

3 图书馆组织氛围影响因素分析

对馆员的调研结果显示,影响图书馆组织氛围的因素主要包括以下 4 个方面:①图书馆的管理制度与结构、领导力、软硬件设施等组织内环境;②图书馆所处的文化、经济、制度等社会外环境;③馆员自身的价值观念与行为方式;④图书馆自身的行业性质等。

3.1 组织内环境对图书馆组织氛围的影响

图书馆内环境指的是有关图书馆管理制度与结构、领导力、软硬件设施、组织规模、人力资源开发等相对封闭的馆员赖以生活与工作的组织内环境。调研显示,在组织内环境中,图书馆组织氛围形成的前五大影响因子依次为:领导力(92.7%)、馆员工作满意度(60.5%)、管理制度与考核方式(60.2%)、人际关系(51.3%)、决策参与度(50%)。此外图书馆软硬件设施好坏、是否给馆员提供继续学习或培训的机会对图书馆组织氛围的重要性亦得到 4 成以上受访馆员的认同,但组织规模大小、是否存在非正式组织(群体)、工作是否存在风险等对组织氛围的重要性并未得到馆员支持,这与已有研究结论如出一辙[12](见图 1)。

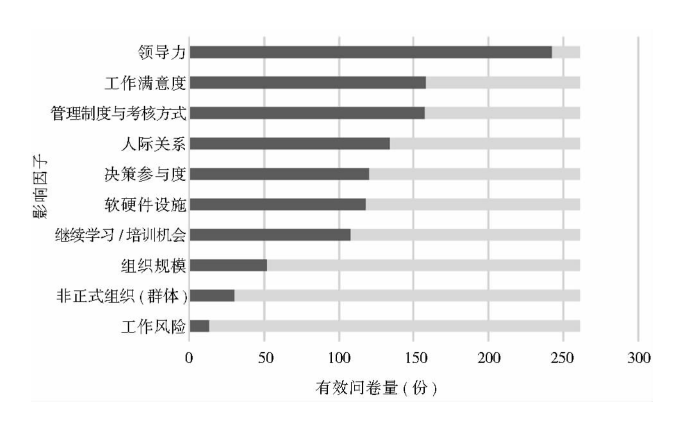


图 1 图书馆内环境中影响因素重要性排序

3.1.1 领导力对图书馆组织氛围的影响 在组织氛围维度研究中,学者们虽有不同的分类标准,但领导力一直被认为是组织氛围的重要维度之一[13]。当前,有关领导力的研究热点包括情商领导力、新的领导类型/风格、新的领导技能、领导有效性、领导力发展项目、文化与领导力、特殊群体与领导力、组织领导力等[14]。其中有关领导风格、领导力与组织氛围的关系较早得到学者的持续性关注。自 20 世纪 50 年代起,西方行为学家开始研究领导者的行为模式和相关理论,认为领导力对组织氛围会产生直接影响[15],并对领导力与组织氛围的逻辑关系进行了理论梳理:组织的领导力可以影响组织氛围的类型,不同的领导类型会形成不同的组织氛围,这种组织氛围一旦产生就会影响员工的动机,从而影响员工工作业绩和工作满意度,因此学者提出领导风格及领导力是预测内部组织氛围的最重要指标[16-17],甚至出现"领导风格应当为组织氛围负责"这一著名论断[18]。

早在 20 世纪 90 年代,美国威斯康星州刊载于《美国图书馆》杂志上的招聘大学图书馆馆长的必备要求之一便是能营造图书馆馆内外的气氛[19],直到今天,这一条件仍然是成功领导者的必备要素之一。图书馆领导是组织氛围与文化的塑造者、管理者和变革者,领导力是推动图书馆组织氛围与文化建设的关键力量[20]。关于这两者间的关系,已开展的诸多图书馆实证研究辅以了佐证,如通过加拿大萨斯喀彻温大学图书馆领导力发展项目对员工的行为、胜任力和图书馆组织文化的影响研究,发现领导力发展项目可以改善图书馆的组织氛围与文化,使其更具有学习型组织的特征[21];通过访谈丹麦 24 位公共图书馆馆长,探讨管理工具、图书馆组织文化和领导三者的关系,发现领导对图书馆组织氛围与文化有重大影响[22];通过问卷调研我国高校图书馆馆员,发现不同的领导风格对图书馆组织氛围与文化、组织绩效会产生不同影响[23]。本调研中 92.7% 的受访馆员同样认为领导力是影响图书馆组织氛围好坏的重要因素,这也是对既有研究的又一印证。

3.1.2 工作满意度对图书馆组织氛围的影响 工作满意度是涉及管理领域的一项重要心理指标,是员工对其工作和工作经历进行评估的一种情绪状态。一方面,员工的工作满意度会影响他们的工作表现,这种影

响既体现在微观的具体工作上,也体现在宏观的组织运营等向度上[24]。从调研结果来看,馆员普遍认为个人工作满意度的高低对组织氛围的形成有显著影响;另一方面,馆员工作满意度是一个中间因子,也受其他因素的影响,如自身因素、所处的社会环境以及组织氛围等。那么就组织氛围的内部因子来说,又有哪些因素会对馆员的工作满意度存在影响? 调研显示,馆员普遍认为其工作状态受职业认同度、馆员自主创新行为、图书馆用工方式等影响最为显著。

其中值得关注的是,95% 的非编馆员认为用工方式对其工作满意度有重要的负面影响,但由于调研对象中非编馆员占比低(16%),导致该因子对工作满意度的影响力不及其他,仅 50.6% 的馆员认为用工方式对馆员的工作满意度影响较大,因此不能准确反映图书馆非编馆员这一"边缘"群体的实际情况。随着高校人事改革推进,事业单位编制向教学岗位倾斜,专业技术岗位编制名额逐步压缩,迫使图书馆不得不通过人事代理、租赁和临时聘用等方式招纳年轻馆员。但由于相关人事政策、福利待遇并未得到有效配套,导致图书馆"同工不同酬"的现象屡见不鲜,非编馆员的归属感、职业认同感相对较低,对其工作满意度以及组织氛围均产生直接的负面影响,甚至导致人才流失。馆员工作满意度给图书馆组织氛围带来影响,但组织氛围也会反过来影响馆员个人的工作满意度,两者相辅相成。调研显示,9 成以上的受访馆长、书记等图书馆高层领导、部室主任等中层干部均意识到当前不稳定的聘用制度对年轻馆员产生了较大困扰,对其工作稳定性表示担忧。在无法改变学校人事制度改革的形势下,管理者普遍认为应在图书馆内部形成有效的管理和支持,提高非编群体的工作满意度,优化图书馆组织氛围。

3.1.3　管理制度与考核方式、人际关系及决策参与度对图书馆组织氛围的影响　除了领导力和工作满意度之外,管理制度与考核方式、人际关系、决策参与度这 3 个影响因子也得到了馆员 50% 以上的认同度。管理制度与考核方式具体可体现在组织管理制度与执行是否公正公平公开、组织结构是倾向职能制还是扁平化、馆员考核是通过绩效激励还是"大锅饭"式的平均主义等方面;馆员的决策参与度体现在组织的集权化程度和信息公正与公平等方面。而以上这些组织氛围的内部影响因子往往受到来自植根于我国传统文化的非正式规则的直接影响,故在下文结合传统文化予以展开。

3.2　以传统文化为特征的社会外环境对图书馆组织氛围的影响

图书馆所处的外环境包括社会文化、经济、制度等宏观外环境。图书馆是公益性事业单位这一行业性质所决定了其管理运行、经费拨款等部分内部环境受制于当下的社会体制与经济形势的影响,而社会文化则潜移默化地影响着馆员个人的价值观与行为准则,通过作用于馆员的组织行为和认知,进而影响到图书馆组织氛围状态。调研显示,"和谐"理念、集体主义、等级观念等传统文化特征根植于馆员的意识形态及组织行为中,对图书馆组织氛围起到了明显作用,如图 2 所示:

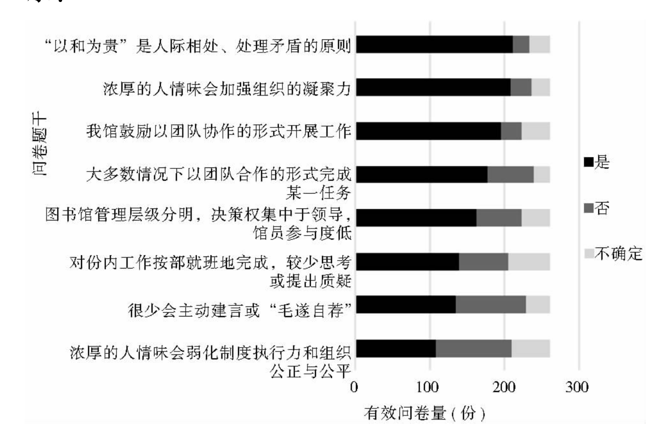


图 2　传统文化对馆员行为与认知的影响

3.2.1　强调人际关系的"和谐"　"和谐"是中国文化的重要特征之一,它奠定了中国人价值观的基础,塑造了人们的行为风格。调研显示,80% 以上的馆员将"以和为贵"作为人际相处、处理与用户或同事矛盾的原则,呈现出强烈的人文精神。在我国传统文化影响下的伦理关系中,人际关系是主要关系,在管理中人际协调发挥着主要作用,而人际规范取代了明确的法律规范[25]。这是我国传统文化影响因素最显著、鲜明的特征之一。

首先,图书馆作为服务性机构,对外而言,馆员需要秉持"用户第一"的原则,提供友善、热情与周到的服务,避免与用户发生冲突与矛盾;对内而言,作为图书馆组织成员,馆员以"以和为贵"作为处理组织内部人际关系的准则。为了维系人际和谐,馆员对同事或领导的意见与褒贬、组织的制度与标准表现敏感,言行举止尽量与其他成员保持一致,并循规蹈矩。这种爱面子、重视他人感觉的感性人性特征,使得大家相处融洽,在公共场合能有效控制负面情绪,尽量不与他人发生正面冲突,有效减少工作中不必要的矛盾与摩擦。

但在重感性思维的同时,也可能缺乏一定的理性认知,如可能因过分注重领导和他人眼光而不敢充分表达与他人尤其是领导不一致的想法,对自己的不满倾向于忍气吞声[26],长此以往,会对其工作满意度、创新动力产生消极影响。其次,“和”的思维强调人际协调和整体协同。从馆员角度看来,这会促使个体行为追随大多数成员的行为规范,而不随大流的个体难以发挥其独特性,一定程度上压抑了个人的创造力;从组织角度来看,这使得图书馆各项制度、法规、决策等都以满足“80%”的成员的意愿为准则,而“放弃考虑”少数群体的利益或意愿,如此难以形成充分尊重每个人权利的环境。第三,儒家的伦理性特点偏重强调个人的道德修养,这种倾向导致组织成员“重人情”的同时而“轻制度”,“重德治”而“轻法治”,在成员违规时往往会采取“大事化小、小事化了”的解决方式,在一定程度上弱化了制度的执行力和约束力。近 4 成的受访馆员明确表示浓厚的人情味会给图书馆组织氛围带来负面作用,具体表现在弱化制度的执行力、约束力和组织的公正与公平。

3.2.2 浓厚的家庭观与集体观　受访馆员中,近 75% 的馆员指出图书馆“鼓励以团队协作的形式开展工作”,这与传统文化中浓厚的家庭观念和集体观念密不可分。传统的中国社会以家庭而不是个人为社会基本单位,从而形成了凡事以家为重的家庭主义。当把家庭的伦理道德移植到组织中时,成员便不再是简单的“经济人”,这种浓厚的“家庭观”便表现为强烈的“集体观”。这既与儒家强调整体协同的“和”的思想不谋而合,也体现了“君子喻于义,小人喻于利”的传统利义观。集体观念浓厚的组织在决策过程中会群策群力、集思广益,管理层集体负责决策时虽会尽量听取个人意见,做到“上下一致”“全体一致”,但对个人来说,集体通过的意见,即使明知于己不利,也必须遵守,这便会给组织变革、创新等带来消极影响。此外,重集体轻个体的组织环境较为淡化成员的自我价值的实现和个人能力对组织发展的作用,馆员更多地表现出“抑我”而非“重我”,即行为处事采用谦虚的态度,不习惯于积极主动,不愿意轻易展示自我[27];同时个人行为追求组织成员间的一致性,倾向于趋同化,从而使馆员缺乏追求开拓进取、外向发展的精神,影响优秀人才的能力发挥和个人发展,容易导致图书馆走向平庸化。集体主义背景下,由于人情观念和家庭观念浓厚,图书馆组织在薪酬体制等规章制度的制定与实施中容易忽视能力和差异、强调共性而出现平均主义和论资排辈的现象,缺乏激励措施,不利于形成良性竞争的组织氛围。62% 的受访馆员认为图书馆缺乏激发年轻馆员工作热情的激励措施,这与传统文化中浓厚的集体观念有一定关系。

3.2.3 深化的等级意识　作为我国价值体系的核心因素之一——“礼”,成为了中国最重要的社会秩序规则,同时也体现了儒家思想和文化的制度化,即根据等级秩序来协调人们的行为。调研显示,半数以上的馆员认为所在图书馆管理层级分明,决策权基本集中于领导,馆员参与度低,对领导下派的工作按部就班地认真完成,而较少思考甚至提出质疑。

在中国,甚至韩国、日本等传统儒家文化圈内的国家中,儒家所倡导的君臣、上下有别的等级宗法制度有着深厚的土壤。组织倾向于采取纵向垂直的管理模式,其形态呈“金字塔”型[28]。在这种管理模式下,图书馆的决策主体大多数情况下是管理者集体而非全体馆员,各项规章制度、决策往往由领导层制定,然后层层下达。而从图 1 可见决策参与度是影响图书馆组织氛围的重要因素之一,因此从组织公正的角度来说具有一定的局限性。另一方面,馆员奉行“家长制”。半数受访馆员认为对于领导下派的任务仅需执行即可,无需过多地参与决策过程,力求“行不逾规”[29]。这种组织管理氛围下,组织层级分明,管理井然有序,决策效率较高,同时组织成员的忠诚度较高且执行力强。但长久如此也存在不利于组织氛围的消极影响:领导层过度集权导致成员参与度不够、满意度不高;组织层级太多导致上下无法有效地沟通;固化的等级制度使得组织成员不敢“僭越”,更不敢挑战“权威”;组织成员依赖于领导的“发号施令”而缺乏创新的精神与动力。调研显示,一半以上的馆员认为在组织中很少会主动建言或“毛遂自荐”。在需要建言献策时即使心中有想法也很少会“毛遂自荐”,主动提出,要么被“点名”发言,要么沉默不语,其后果可能是有用的知识没得到传播,创新的观点没有被共享,从而使组织失去革新的机会。

3.3 馆员价值观和行为对图书馆组织氛围的影响

在个体未进入组织之前,由于生活和成长环境不同,其自身都形成了相对独立的价值观念和行为处事原则。当价值观和行为方式相近或相似的个体聚合成群体,便形成了对组织相似的认知图式,达成了较为一致的情境认同。群体的这一共同感知和认同形成了组织氛围。当有新成员加入时,根据选择 - 吸引 - 磨合理论(selection -attraction -attrition,简称 SAA)[30],组织

会选择、吸引与组织成员相对同质的人员，即与组织成员有相似的感受、对组织事项赋予相似意义的人员，这样组织氛围便会保持相对稳定。但组织氛围又是动态变化的，因为事实上，选择－吸引的过程并不会保证完全吸引和选择到“正确的类型”，因为组织和个人都倾向于以最有利的态度表现自己，以吸引最多的机会供其选择。在非同质的新成员被组织“磨合”(attrition)或同质化之前，其原有的差异化的价值观及行为方式必然对组织氛围产生一定正向或消极的影响，使组织氛围发生变化。

3.4 行业性质对图书馆组织氛围的影响

与企业相比，图书馆表现出以下明显特点：①非营利性机构的运行经费的配比使用完全由国家政府、上级单位财务拨款及监督管理，具有强烈的经济依赖性。经济自主权的缺失使图书馆难以推行行之有效的激励考核方式，从而难以形成竞争式的组织氛围。②图书馆的事业单位属性使其实行行政化管理，遵循自上而下的层级管理模式。如高校图书馆作为学校二级单位，《教育部普通高校图书馆章程》便给予了明确规定：“高等学校图书馆实行校(院)长领导下的馆长负责制。高等学校应有一名校(院)长分管图书馆工作。有关图书馆工作的重大事项由校(院)长办公会研究、决定”。这种层级管理模式有助于学校统筹管理，但对于图书馆而言，在人员管理尤其是解聘方面无自由决定权，一定程度上造就了少数馆员的“铁饭碗”意识，导致在编不在岗及怠岗现象时有发生，这对图书馆营造积极向上的组织氛围产生较为严重的消极影响。另一方面，图书馆的管理决策、组织部署、规章条例等主要由顶层设计与实施，组织职权高度集中，馆员往往处于被动地位，很少有参与决策的权利，难以形成公平公正的组织氛围。③信息化社会下，随着信息获取方式的变化，图书馆逐渐失去信息中心的地位[31]，图书馆的行业形象、核心价值认同受到挑战。部分图书馆员呈现一种“偏爱自我，贬低工作”的“自我边缘化”的态势[32]，形成了消极的社会认同感，缺乏对图书馆工作的职业认同感，进而缺乏工作激情及服务意识，这对图书馆营造积极向上的组织氛围也会产生一定阻力。

4 图书馆组织氛围影响因素体系构建

综上所述，图书馆不是孤立的组织，其组织氛围是在多重因素综合影响下而形成。基于此，可将这些因素归为3个层面，以构建图书馆组织氛围影响因素体系：社会文化、制度管理与经济环境等宏观层面；图书馆各级主管部门管理、图书馆内环境(如组织管理制度与结构、软硬件设施、组织规模、人力资源开发)、行业性质等组织中观层面；领导行为与风格、员工的行为与价值观、工作满意度等微观层面(见图3)。这些要素是构成图书馆组织氛围运行的基本因素，也是建立和完善图书馆管理机制的基本依据。在运行过程中，组织氛围既可以作为前因变量对其运行机制中的其他构成要素产生作用，也被认为是组织管理实践与组织绩效的中间变量，亦可以作为组织氛围运行机制构成要素作用下的结果变量。

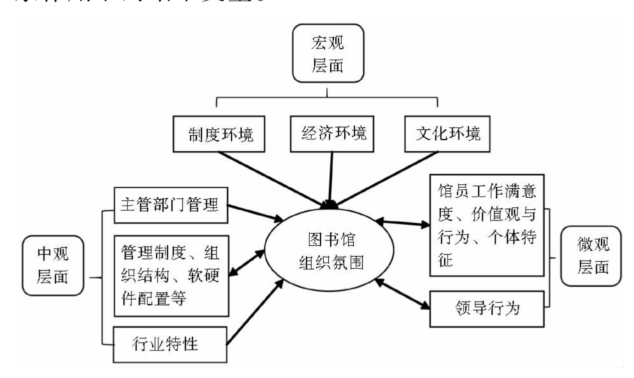


图3 图书馆组织氛围影响因素体系

5 结语

总体而言，图书馆组织氛围是在图书馆所处的社会外环境、组织内环境、行业性质以及馆员自身价值观和行为方式等多重因素的组合影响下形成的。在图书馆组织氛围的影响因素体系中，除了社会环境、图书馆自身性质等因素无法改变外，管理者从管理结构、制度完善等图书馆内环境着手，做好图书馆管理顶层设计，努力提高馆员工作满意度，进一步改善馆员认知与行为是图书馆组织氛围建设行之有效的途径。

一个良好的组织氛围是图书馆良性运行和协调发展的基础保障。根据实证调研结果，90%以上的受访馆员认为组织氛围是组织绩效的有效预测因子之一，图书馆良好的组织氛围能有效提升组织绩效，营造一个健康、良好的组织氛围对组织发展具有重要作用。但针对馆员就本馆组织氛围建设情况的认知数据显示，仅有30%的受访馆员认为所在馆的组织氛围建设较好，近30%的受访馆员认为所在馆的组织氛围建设仅停留在意识层面，并未积极开展有针对性、目的性的相关工作；近30%的馆员认为所在馆偶尔提及甚至不予关注；另15%的馆员不清楚或不关注本馆的组织氛围建设情况。可见在国内图书馆组织氛围建设的重要性还未得到普遍重视，图书馆组织氛围建设工作任重

而道远。

参考文献：

[1] LEWIN K, LIPPITT R, WHITE R K. Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates"[J]. Journal of social psychology, 1939, 10(2): 271-299.

[2] SCHNEIDER B. The climate for service: an application of the climate construct[M]// Organizational climate and culture. San Francisco: Jossey-Bass, 1990: 383-412.

[3] VERBEKE W, VOLGERING M, HESSELS M. Exploring the conceptual expansion within the field of organizational behavior: organizational climate and organizational culture[J]. Journal of management studies, 1998, 35(3): 303-329.

[4] 张瑞春. 组织变革中组织气候对工作投入、组织承诺以及工作满足影响的研究——以中国石油公司高雄营业处为例[D]. 高雄：中山大学，1998.

[5] 陈文瑜. 国民小学校长领导类式、学校组织气氛与教师疏离感之关系[D]. 嘉义：嘉义师范学院国民教育研究所，1996.

[6] 朱锁玲，包平. 美国图书馆组织氛围测评的发展脉络及其启示[J]. 图书情报工作，2016, 60(6): 104-110.

[7] 连欣，杨百寅，马月婷. 组织创新氛围对员工创新行为影响研究[J]. 管理学报，2013, 10(7): 985-992.

[8] 万云芳，贾舒敏，冯素洁，等. 北京地区高校图书馆组织氛围与员工沉默测评[J]图书馆论坛，2018(1): 113-120.

[9] 徐建华，李超. 当今图书馆员社会满意度实证研究[J]. 图书馆，2010(2): 65-67.

[10] 包平，周丽. Climate QUALTM 图书馆服务质量评价新体系[J]. 大学图书馆学报，2010(5): 96-100.

[11] 周丽，包平. 从 ClimatequalTM 的指标设计看中美图书馆组织文化及其背景差异[J]图书馆理论与实践，2015(1): 12-15.

[12] DASTMALCHIAN A. Environmental characteristics and organizational climate: an exploratory study[J]. Journal of management studies, 1986; 23(6): 609-623.

[13] 陈维政，李金平. 组织气候研究回顾及展望[J]. 外国经济与管理，2005, 27(8): 18-25.

[14] 陈信，朱曦. 国外图书馆领导力研究述评[J]. 大学图书馆学报，2015(1): 34-42.

[15] 雷亚萍. 企业组织气氛的形成及其激励功能[J]. 青海师范大学学报(哲学社会科学版)，2003(1): 30-33.

[16] LITWIN G H, ROBERT A, STRINGER J. Motivation and organizational climate[M]. Boston: Harvard University Press, 1968.

[17] 蔡培村. 国民中小学校长的领导特质、权力基础、学校组织结构及组织气候与教师工作满足关系比较研究[D]. 台北："国立"政治大学教育研究所，1985.

[18] BENJAMIN S, ARTHUR P B, RICHARD A G. Creating a climate and culture for sustainable change[J]. Organizational dynamics, 1996, 24(4): 7-19.

[19] 董光荣. 大学图书馆，谁来当馆长？——日本和欧美大学图书馆长的选任[J]. 大学图书馆学报，1997, 15(5): 74-75.

[20] 蔡英. 论图书馆领导与图书馆组织文化的建设[J]. 江西图书馆学刊，2004(4): 93-94.

[21] CRAWLEY L J. The impact of leadership development on the organizational culture of a Canadian academic library[J]. Evidence based library and information practice, 2013, 8(4): 60-70.

[22] PORS N O. Management tools, organizational culture and leadership: an explorative study[J]. Performance measurement and metrics, 2008, 9(2): 138-152.

[23] 景晶. 馆员感知的高校图书馆馆长领导风格实证研究[J]. 图书情报工作，2010, 54(1): 79-82.

[24] 徐建华. 引言：从实证的角度研究当代图书馆员的工作满意度[J]. 图书情报知识，2007(5): 5-7.

[25] 中西方管理思想比较[EB/OL]. [2017-12-20]. http://www.pku-rswh.com/practiceZX1.asp.

[26] 颜爱民，刘媛，张敬军. 儒家文化蕴涵的人力资源管理思想及其现实影响[J]. 湖南大学学报(社会科学版)，2007, 21(6): 122-125.

[27] 童辉杰. 中国传统文化中的自我意识[J]. 心理科学，2000, (4): 502-503.

[28] 杨红娟. 中西方文化与管理比较分析研究[D]. 昆明：昆明理工大学，2001: 6-19.

[29] 韩德森. 试论传统文化与图书馆[J]. 图书馆论坛，1999(4): 34-36.

[30] SCHNEIDER B, REICHERS A E. On the etiology of climates[J]. Personnel psychology, 1983, 36(1): 19-39.

[31] 吴一舟. 关于公共图书馆边缘化倾向及对策的探讨[J]. 图书情报工作，2012, 56(13): 64-68.

[32] 徐建华，王翩然，林晓莉. 图书馆员自我刻板印象研究主报告[J]. 图书馆论坛，2014(6): 45-52.

作者贡献说明：

周丽：负责问卷调研及论文撰写；

包平：负责研究思路设计及文字指导。

Investigation and Analysis on the Influence Factors of Organizational Climate Formation in Libraries from the Perspective of Librarians

Zhou Li[1] Bao Ping[2]

[1] Shanghai University of Finance & Economics Library, Shanghai 200433

[2] Department of Information Management, Nanjing Agricultural University, Nanjing 210095

周丽，包平. 馆员视角下的图书馆组织氛围影响因素调研与分析[J]. 图书情报工作,2018,62(17):5-11.

Abstract: [**Purpose/significance**] This paper explores the librarians' cognition of academic libraries' organizational climate and the influence factors of organizational climate, which can provide reference for constructing Chinese localized organizational climate assessment of libraries. [**Method/process**] Based on the questionnaire survey of librarians and the literature research, the article explores how the influence factors effect on libraries' organizational climate. On this basis, the influence factors system of libraries' organizational climate is formed. [**Result/conclusion**] The influence factors of libraries' organizational climate mainly include the internal environment of libraries, the social external environment, the nature of the library and the librarians' values and behavior. The result especially shows that Chinese traditional culture such as interpersonal harmony, collectivism, senses of hierarchy and the doctrine of the mean have positive or negative impacts on librarians. Besides, the paper shows that the importance of libraries' organizational climate construction has not been widely recognized, which should be strengthened.

Keywords: academic library　organizational climate　influence factor　traditional culture